

NOTA INFORMATIVA

El compromiso de los empleados con su empresa, clave para abandonar la crisis

- La mayoría de las organizaciones no tienen un modelo eficaz para medir y mejorar el compromiso de sus profesionales
- El 80 por ciento de los trabajadores españoles no se encuentra comprometido con su empresa.^(*)
- Uno de los factores clave en la falta de compromiso es la actitud del jefe con sus equipos.
- Las mujeres, los mayores de 45 años y los trabajadores de base son los menos comprometidos con su empresa.
- La falta de compromiso acusa la baja productividad española.
- La conciliación es la herramienta principal para fomentar el compromiso empresarial.
- Fundación Másfamilia, Tatum, Fundación Adecco y Análisis e Investigación han presentado el **segundo informe del Observatorio efr: “El compromiso del siglo XXI se escribe con C de Conciliación”**.

Madrid, 26 de octubre de 2010.- La **inversión en ‘compromiso’**, mediante la implantación de medidas conciliación personal, familiar y laboral, y sus consecuentes efectos en la motivación de los empleados, aumentaría la productividad de las empresas, lo que conllevaría a una mejora en tiempos de crisis como los actuales.

Y es que un 80 por ciento de los empleados españoles no se encuentran comprometidos con sus empresas. Es más, las **mujeres**, los **mayores de 45 años** y los **empleados de base** son las personas menos comprometidos dentro de una organización.

Así lo demuestra el segundo estudio **‘El compromiso del siglo XXI se escribe con C de Conciliación’** lanzado hoy en la sede de BBVA en Madrid por el **Observatorio efr**, formado por Fundación Másfamilia, Tatum, Fundación Adecco y Análisis e Investigación.

Este estudio arranca como derivada de una de las conclusiones más relevantes del primer informe del **Observatorio efr**, “el absentismo el colesterol de la empresa”, donde se concluyó que el “absentismo presencial” es una de las lacra más importantes de la baja productividad de las empresas, ya que los trabajadores no se sienten comprometidos. Por ello, el segundo estudio del **Observatorio efr** ha querido avanzar y dar respuesta en cómo se puede medir, gestionar y por lo tanto mejorar el indicador del compromiso empresarial, como motor del cambio en la gestión de personas en las empresas del siglo XXI.

(*) Workforce Study-Towers Perrin 2007

El **compromiso** se establece como un nuevo paradigma de futuro en la gestión del talento. Según **Roberto Martínez, director de Fundación Másfamilia**, 'por compromiso entendemos la identificación de las personas con la organización en la que trabaja, con los objetivos de la misma y con los objetivos individuales, es decir, los vínculos que mantienen el apego de una persona con su empresa'. Para conseguir la receta perfecta serían necesarias; dos terceras partes de compromiso afectivo, donde se enmarcaría la conciliación personal y familiar o la buena relación con el jefe, y una tercera parte en el ámbito laboral, como la relación contractual con la empresa.

Por otra parte, Eugenio de Andrés, Socio-director de Tatum, asegura que 'los modelos actuales de gestión del compromiso no permiten gestionar de forma eficiente el desarrollo de la implicación de los profesionales'. **El modelo propuesto permite a las organizaciones actuar sobre cada uno de los cinco vínculos que un profesional puede establecer con un proyecto: la tarea, la oferta de valor, el jefe, el proyecto y la cultura de la organización.** El descomponer el modelo en factores medibles, sobre los que se pueden realizar acciones es la clave determinante para poder abordar un modelo de mejora continua.

Midiendo el compromiso

La **empresa moderna del siglo XXI** debe contar con nuevos enfoques dirigidos al compromiso con sus empleados para mejorar en sus índices de productividad y en general en la satisfacción de su capital humano. De hecho, una de las principales preocupaciones de la empresa efr, es decir, compañías que han obtenido el mayor reconocimiento en materia de conciliación e igualdad de oportunidades, es cómo **medir el compromiso** de las personas en su propia organización. Tan sólo 43% realiza algún tipo de medición a través de las encuestas de clima laboral. Un 86% de estos expertos efr considera que la relación entre la implantación de medidas de conciliación laboral y familia y la mejora del compromiso es muy importante.

Por tanto, mediante este segundo informe del Observatorio efr se establece una métrica para establecer el **índice de compromiso** y, con ello, un nuevo concepto multidimensional basado en 5 vínculos: el grado de disfrute del profesional con la tarea, la conciliación personal-familiar-laboral, los valores de la compañía, la relación con el líder jerárquico y el buen ambiente para favorecer el trabajo en equipo.

El **Observatorio efr** es un órgano para el análisis y la investigación en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, y la igualdad de oportunidades. Su objetivo principal es comparar indicadores socio-laborales tales como el clima laboral, la rotación, el absentismo o la atracción de talento, entre empresas certificadas efr y otras que no lo son, extrayendo conclusiones y proyecciones al respecto, y tratando de demostrar las relaciones causa-efecto entre las políticas de conciliación y los resultados.

Entidades que forman el observatorio efr:



Fundación Másfamilia nace en el 2003, como una organización privada, independiente, sin ánimo de lucro y de carácter benéfico, creada y dirigida para aportar soluciones innovadoras y altamente profesionales, donde se enmarca el certificado efr, para la protección y apoyo de la Familia, y especialmente de aquéllas con dependencias (menores, mayores, personas con discapacidad, etc.) en su seno.



tatum es una compañía de consultoría que viene operando desde 1996 y cuya misión es colaborar con las empresas en la consecución de sus objetivos de negocio, actuando en los procesos comerciales y de marketing y en el desarrollo de las personas, ejerciendo de prescriptor formador para la obtención del certificado efr.



Fundación Adecco es una entidad sin ánimo de lucro que apuesta por la inserción laboral de las personas, que por diferentes motivos, se enfrentan con grandes dificultades para encontrar empleo. Fue creada en 1999 como resultado de la responsabilidad social asumida por Adecco, líder mundial en el sector de los Recursos Humanos



Análisis e Investigación es el instituto pionero en la evaluación de la Reputación en España. Es responsable de la realización de merco (Monitor Empresarial de Reputación Corporativa), instrumento de evaluación reputacional similar al que publica Fortune en Estados Unidos. Desde 1999, merco se ocupa de medir la reputación de las empresas que operan en España. Diez años después rompe fronteras y es ya uno de los monitores de referencia en el mundo.

Para más información y gestión de entrevistas:
Isabel Hidalgo, Prensa Fundación Másfamilia
Telf. 902 106 525 // 671 582 759 Email: ihidalgo@masfamilia.org